

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, GAYA KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BPD GAPENSI SUMUT

Fauzan Azim  
Akademi Teknik Industri Cut Mutia  
[fauzan.azim.fa@gmail.com](mailto:fauzan.azim.fa@gmail.com)

## ABSTRACT

*As a construction services Association, GAPENSI organizes education and training programs for its members and provides the latest information on products, construction technology and market opportunities for its members. The purpose of this research is to know the influence of leadership style (X1), communication Style (X2), and work motivation (X3) against employee achievement (Y) in BPD GAPENSI SUMUT. By using the total sampling technique, the samples used in this study amounted to 45 people, namely the entire population. Data sources are obtained by interviews and spread questionnaires. The results of this study showed that the leadership style, communication style, work motivation had significant effect on job achievement with  $F_{count} 20,842 > f_{table} 2.81$  and significance value  $< 0.05$ . The results of a partial test show that leadership style has no effect on the employee performance achievement at BPD GAPENSI SUMUT.*

**Keywords:** Leadership Style, Communication Style, Work Motivation, Job Achievement.

**ABSTRAK:** Sebagai asosiasi jasa konstruksi, GAPENSI menyelenggarakan program-program pendidikan dan pelatihan bagi anggota serta memberikan berbagai informasi terkini tentang produk, teknologi konstruksi dan peluang pasar untuk anggotanya. Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X1), gaya komunikasi (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) di BPD GAPENSI SUMUT. Dengan menggunakan teknik penarikan sampel secara total sampling, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 45 orang yaitu seluruh populasi. Sumber data diperoleh dengan wawancara dan menyebar kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, gaya komunikasi, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan  $F_{hitung} 20.842 > F_{tabel} 2.81$  dan nilai signifikansi  $< 0.05$ . Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai di BPD GAPENSI SUMUT.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Gaya Komunikasi, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja.

## 1. Pendahuluan

GAPENSI adalah asosiasi jasa konstruksi nasional, didirikan di Tretes propinsi Jawa Timur pada tanggal 8 Januari 1959, merupakan asosiasi jasa konstruksi tertua dan terbesar di Indonesia. GAPENSI juga adalah anggota luar biasa Kamar Dagang dan Industri Indonesia dan merupakan anggota kelompok unsur perusahaan jasa konstruksi pada Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi Nasional atau LPJKN. Sebagai asosiasi jasa konstruksi, GAPENSI menyelenggarakan program-program pendidikan dan pelatihan bagi anggota serta memberikan berbagai informasi terkini tentang produk, teknologi konstruksi dan peluang pasar untuk anggotanya.

Aset yang bernilai tinggi dan terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Ketika berbicara tentang sumber daya manusia, hal ini menjadi semakin menarik dikarenakan sumber daya manusia berperan sebagai penentu perbedaan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Dalam menjalankan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, organisasi akan berupaya mencari sumber daya manusia yang berpotensi, handal dan berkualitas dan mengembangkannya menjadi sosok yang berkompetensi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan sosok pemimpin

yang memiliki kecakapan dan sanggup bekerja secara efektif dan efisien.

Hasibuan (2016:13) dalam Istiqomah Qodriani Fajrin dan Heru Susilo menyatakan bahwa pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggungjawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Dengan demikian maka dibutuhkan seseorang yang mempunyai karakter kepemimpinan yang dapat memberikan pengarahan kepada orang yang dipimpinnya, sehingga tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat diwujudkan.

Berbedanya karakter seorang pemimpin dapat dipengaruhi oleh bawaan lahir, pengalaman kerja sebagai pemimpin serta lingkungan tempat pemimpin bekerja. Seni dan karakter seorang pemimpin dapat disebut pula sebagai gaya kepemimpinan. Menurut Mifta Thoha (2010:49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini terdapat macam-macam gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan otokratik merupakan gaya seorang pemimpin yang merasa pemikirannya benar, kemauannya harus dikehendaki dan rasa keakuan yang tinggi. Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya seorang pemimpin yang mengutamakan kelompok dan keikutsertaan bawahannya untuk mencari solusi pemecahan masalah. Gaya kepemimpinan permisif merupakan gaya seorang pemimpin yang memberikan kebebasan kepada bawahannya dalam pengambilan keputusan serta cenderung tidak konsisten.

Pada sisi lain tidaklah cukup menggunakan gaya kepemimpinan saja dalam menjalankan kegiatan organisasi, namun dibutuhkan juga cara berkomunikasi sehingga segala aktivitas organisasi dapat berjalan dengan normal. Seni dan cara berkomunikasi dapat disebut dengan gaya komunikasi. Menurut S. Djuarsa Sendjaja (1996:7) gaya komunikasi adalah perilaku komunikasi yang dilakukan seseorang dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk mendapatkan feedback dari orang lain terhadap pesan organisasional yang disampaikan. Kemampuan seseorang dalam berkomunikasi dengan baik, dapat memunculkan energi positif yang menjadikan motivasi kerja semakin optimal.

Pentingnya motivasi kerja dalam suatu organisasi diwujudkan dalam penyelesaian segala aktivitas dan tanggung jawab sehari-hari dengan baik dan benar. Menurut Martoyo (2007:149) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Dengan demikian tingginya semangat kerja seseorang mengakibatkan semakin meningkatnya prestasi kerja seseorang.

Prestasi kerja merupakan pencapaian suatu hasil dengan mengikuti aturan dan standar yang telah ditetapkan organisasi. Pencapaian tingkat prestasi kerja berorientasi pada penyelesaian secara baik dan berkualitas. Menurut Soeprihanto (2007:7) prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di BPD GAPENSI SUMUT.
2. Untuk mengetahui gaya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di BPD GAPENSI SUMUT.
3. Untuk mengetahui Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di BPD GAPENSI SUMUT.
4. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan, gaya komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di BPD GAPENSI SUMUT.

## **2. Metode Penelitian**

### **2.1. Populasi dan Sampel**

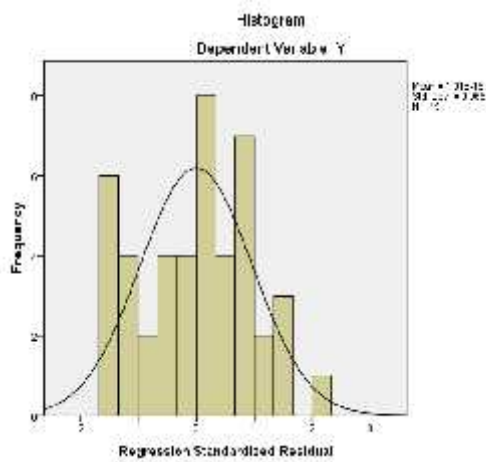
Sebagaimana menurut Arikunto (2002:75), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Maka populasi didalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPD GAPENSI SUMUT, dengan total pegawai sebanyak 45 orang.

Adapun menurut Arikunto (2002:78), sampel adalah sebagian dari jumlah dan

karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dengan menggunakan teknik penarikan sampel secara total sampling, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi berjumlah 45 orang.

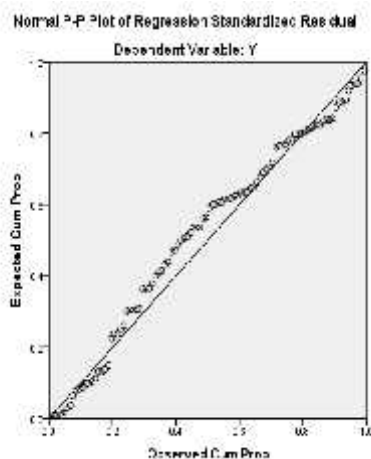
## 2.2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu (*residual*) memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual terdistribusi dengan normal.



Gambar 1. Grafik Histogram

Berdasarkan gambar 1 diatas, terlihat bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal, tidak berpola distribusi melenceng (swewness) ke kiri atau ke kanan, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Uji Normalitas P-P Plot Test

Berdasarkan gambar 2 diatas, menunjukkan bahwa distribusi titik-titik data gaya kepemimpinan, gaya komunikasi, motivasi kerja

dan prestasi kerja menyebar disekitar garis diagonal dan data terdistribusi dengan normal.

## 2.3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas. Hal ini terlihat dengan menggunakan tolerance value dan inflation factor dari hasil analisis menggunakan SPSS. Jika nilai tolerance value  $> 0.10$  atau  $VIF < 10$ , dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas

Tabel 1.  
Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>

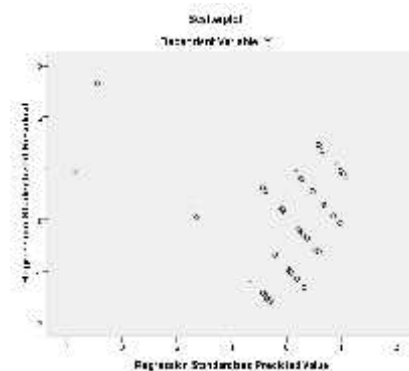
Model		Collinearity Statistics
		VIF
1	(Constant)	
	X1	1.041
	X2	1.013
	X3	1.045

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20

Dari tabel diatas terlihat bahwa Variance Inflation Factor gaya kepemimpinan  $1.041 < 10$ , gaya komunikasi  $1.013 < 10$ , dan motivasi kerja  $1.045 < 10$ . Maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen

## 2.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain adalah tetap maka disebut heteroskedastisitas.



Gambar 3. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa diagram pencar tidak membentuk suatu pola atau acak, dengan demikian dapat dikatakan bahwa regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk mengetahui prestasi kerja (Y) berdasarkan variabel bebasnya.

Tabel 2.  
Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.943	3.039		7.220	.000
X1	.019	.063	.040	.307	.760
X2	.208	.096	.334	2.157	.037
X3	.327	.095	.478	3.436	.001

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan pengolahan data yang terlihat pada tabel output kolom kedua bagian B (*Unstandardized Coefficients*), diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 +$$

$$Y = 21.943 + 0.019X_1 + 0.208X_2 + 0.327X_3 +$$

Dengan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta adalah sebesar 21.943 hal ini menyatakan bahwa jika gaya kepemimpinan, gaya komunikasi dan motivasi kerja diabaikan, maka nilai Prestasi kerja pegawai sebesar 21.943.
2. Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,019 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 1.9%.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, gaya komunikasi dan motivasi kerja sebagai variabel bebas (X) terhadap prestasi kerja sebagai variabel terikat di BPD Gapensi Sumut. Hasil output sebagai berikut:

3. Koefisien regresi untuk variabel gaya komunikasi sebesar 0,208 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor gaya komunikasi maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 20.8%.
4. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0.327 hal ini menunjukkan bahwa setiap penurunan 1% faktor motivasi kerja maka akan menaikkan prestasi kerja pegawai sebesar 32.7%.

#### 3.2. Uji Serempak (Uji F)

Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, gaya komunikasi dan motivasi kerja sebagai variabel bebas terhadap prestasi kerja pegawai sebagai variabel terikat di BPD GAPENSI SUMUT dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.  
Hasil Uji Serempak  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	62.598	3	20.866	20.842	.000 <sup>b</sup>
Residual	41.047	41	1.001		
Total	103.644	44			

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20

Dari Tabel 3 diatas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 20.842. Dengan menggunakan *confidence*

*interval* (CI) 95 % df 3:45 ( $\alpha = 0.05$ ) maka dari tabel distribusi F diperoleh nilai 2,81. Dengan

demikian  $F_{hitung} 20.842 > F_{tabel} 2,81$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel gaya kepemimpinan, gaya komunikasi dan motivasi kerja sebagai variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja pegawai di BPD Gapensi Sumut.

### 3.3. Uji Parsial (Uji t)

Uji pengaruh variabel gaya kepemimpinan, gaya komunikasi dan motivasi kerja secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.  
Hasil Uji Parsial  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.943	3.039		7.220	.000
X1	.019	.063	.040	.307	.760
X2	.208	.096	.334	2.157	.037
X3	.327	.095	.478	3.436	.001

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20

Dari tabel 4 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  masing-masing variabel. Nilai  $t_{hitung}$  tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95 % atau  $\alpha = 0,05$ . Nilai  $t_{tabel}$  pada df 45 dengan  $\alpha = 0,05$  adalah 2.021.

Pengaruh parsial dari variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) diperoleh dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0.307, dengan demikian  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di BPD GAPENSI SUMUT.

Pengaruh parsial dari variabel gaya komunikasi ( $X_2$ ) diperoleh dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.157. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti bahwa variabel gaya komunikasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di BPD GAPENSI SUMUT. Hal ini berarti bahwa bila gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) meningkat atau semakin baik maka prestasi kerja pegawai di BPD GAPENSI SUMUT juga akan meningkat.

Pengaruh parsial dari variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) diperoleh dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.436, dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti bahwa variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi Kerja pegawai di BPD GAPENSI SUMUT. Hal ini berarti bahwa apabila motivasi kerja ( $X_3$ ) meningkat atau semakin baik maka prestasi kerja pegawai di BPD GAPENSI SUMUT juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0.478 atau 47.8% yang paling tinggi adalah variabel motivasi kerja ( $X_3$ ). Hal ini berarti bahwa motivasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh lebih dominan terhadap prestasi kerja pegawai di BPD GAPENSI SUMUT.

### 4. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara serempak (uji F), variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), gaya komunikasi ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja pegawai di BPD GAPENSI SUMUT. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), gaya komunikasi ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai di BPD GAPENSI SUMUT. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,604 berarti bahwa perubahan prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh perubahan variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), gaya komunikasi ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) sebesar 60.4%.
2. Secara parsial, variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di BPD GAPENSI SUMUT dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0.307 < 2.021$ ).
3. Secara parsial variabel gaya komunikasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di BPD GAPENSI SUMUT dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.157 > 2.021$ ).



4. Secara parsial variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di BPD GAPENSI SUMUT dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $3.436 > 2.021$ ), dan merupakan variabel yang paling dominan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.478 atau 47.8%.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdiyanto, (2014). Judul Penelitian *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Rsu Lattersia Binjai*. (Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara)
- Ahyari, Agus, (2007), *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan, Suatu Pendekatan Psikologik*, Cetakan ke 2, Liberty: Yogyakarta.
- Amita novitayani, (2008). *Iklim Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja Karyawan*. (Studi korelasi antara iklim komunikasi organisasi, motivasi kerja dengan presentasi kerja di kalangan karyawan AJB. Bumiputra Solo). Jurnal ilmu komunikasi, fkultas ilmu sosial dan ilmu politik, Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Pt. Rhineka. Cipta.
- Arni Muhammad, (2002). *Komunikasi Organisasi*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- As'ad, Mohammad, (2004). *Kepemimpinan efektif dalam Perusahaan*, Suatu Pendekatan Psikologik. Edisi Kedua. Yogyakarta: Liberty.
- Burhan Bungin, (2006), *Sosiologi Komunikasi: Teori, Paradigma, Dan Diskursus Teknologi Komunikasi Di Masyarakat*, Penerbit Kencana Prenada Group, Jakarta.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, (2006). *Perilaku Dalam Organisasi*. (Terjemahan : Agus Dharma), Jakarta: Erlangga
- Djoko Soelistya, (2014). Judul Penelitian *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Di Maspion Group Surabaya Jawa Timur*, (Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen)
- Gibson, James, L. John M, Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. (2002). *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Jilid I, Edisi Kedelapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gitosudarmo, Indriyo, (2007). *Prinsip Dasar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Gitosudarmo Indriyo & I Nyoman Sudita. (2000). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : BPFE.
- Gomez, Faustino Cardoso, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu, S.P, (2004). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan Keempat, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson, (2006). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Kartini, Kartono. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: ANDI Offset.
- Mangkunegara, A. Prabu, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Manahan P. Tampubolon, (2004). *Perilaku keorganisasian*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Marhaeni Fajar, (2009), *Ilmu Komunikasi Teori & Praktik*. Penerbit Graha ilmu, Yogyakarta.
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- McKenna, Eugene and Beech, Nic. (2000). *The Essence of Human Resource Management*. Budi .S, Totok (penterjemah). Yogyakarta: ANDI
- Morissan, (2013), *Teori Komunikasi Individu Hingga Massa*, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Muh. Arni, (2007). *Komunikasi Organisasi*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Moekijat. (2002). *Dasar-dasar Motivasi*. Bandung: CV. Pionir Jaya.
- Ndraha, Taliziduhu. (2009). *Teori Budaya Organisasi*, Jakarta: BKU Ilmu Pemerintahan Kerjasama IIP-Unpad
- Panggabean, Mutiara S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, (2006), *Organizational Behavior: Contemporary Issues in*

- Leadership*, 13th Edition, New Jersey: Prentice Hall Inc
- R.Wayne Pace & Don F Faules, (2006), *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ruky, Achmad S., (2006). *Sistem Manajemen Kinerja: Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sarundajang, S.H. (2003). *Birokrasi Dalam Otonomi Daerah*, Jakarta: Pustaka Sinar Jaya
- Sarwoto. (2006). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sendjaja, S. Djuarsa. 1996. *Teori Komunikasi*. Jakarta: Universitas Terbuka
- Stephen P. Robbins, (1999). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Soeprihanto, Jhon. (2007). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Edisi Pertama, Yogyakarta: BPFE Gajah Mada
- Sulaiman dkk, (2014). Judul Penelitian *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Gaya Komunikasi terhadap kinerja pegawai serta Dampaknya pada kinerja sekretariat daerah Kabupaten Pidie Jaya*, (Jurnal Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh)
- Tatok Sasongko, (2008). Judul Penelitian *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada KPRI Bima Jaya Pasuruan)*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang
- Thoha, Miftah (2010), *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Edisi Revisi, Penerbit Raja Jakarta
- Wahjosumidjo (2005), *Kepemimpinan dan Motivasi*, Liberty Yogyakarta
- Winardi.(2002). *Motivasi dan Permotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Indonesia
- Yousef, Darwish A. (2000). "Organizational Commitment : A Mediator of the Relationships of Leadership Behavior with Job Satisfaction and Performance in a non-western Country". *Journal of Managerial Psychology*, Volume 15, Number 1
- Yulius Eka Agung Saputra, (2014). *Manajemen Dan Perilaku Organisasi*, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Yukl, Gary A. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi: Leadership in Organization 3e*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo.